# KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA OPERATOR PANGKALAN DATA PENDIDIKAN TINGGI DI LLDIKTI WILAYAH XVI

**ARTIKEL JURNAL**

**SRI RAHAYU MODJO**
**NIM. D04422013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**
**PASCASARJANA**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO**
**GORONTALO**
**2024**

# KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA OPERATOR PDDIKTI DI LLDIKTI WILAYAH XVI

**Sri Rahayu Modjo[1] Robin Pakudu[2] Rusly Abdurrahman Idji[3]**
[1,2,3] Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Email: uyaymodjo@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to find out how the Competence of Human Resources (HR) in PDDIKTI Operators in LLDIKTI Region XVI. The research method uses a qualitative approach with a descriptive type of research. The results of the study found that the Competence of Human Resources (HR) in PDDIKTI Operators in LLDIKTI Region XVI is not good enough and needs to be improved. Of the three indicators of the competencies used, all three have not been implemented properly. Regarding the knowledge indicator, most PDDIKTI operators have an adequate understanding of the system they manage, which is obtained through independent learning efforts and guidance from more experienced colleagues. However, there is limited knowledge on the DBMS aspect for some informants, especially at the leadership level, and there is still a lack of formal training that can support the competence of operators. The absence of technical guidance or special training for DBMS is one of the main factors that affect this limitation of expertise. Related to the skill indicator that PDDIKTI operators do not have sufficient expertise in operating DBMS effectively to support their work. The understanding of operators is generally still limited to specific areas of responsibility and is not comprehensive for all functions of the PDDIKTI system. Regarding the attitude indicator, the attitude of PDDIKTI operators towards their work responsibilities is quite good. They show motivation to perform tasks well despite challenges, especially in terms of great responsibility and data complexity. However, the aspects of work ethics and communication have not been implemented optimally, especially because there is no technical guidance that specifically discusses work ethics and communication.*

***Keywords:*** *Competence, Operator, HR*

***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Penyelenggara PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pelaku PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI belum cukup baik dan perlu ditingkatkan. Dari ketiga indikator kompetensi yang digunakan, ketiganya belum diterapkan dengan baik. Mengenai indikator pengetahuan, sebagian besar operator PDDIKTI memiliki pemahaman yang memadai tentang sistem yang mereka kelola, yang diperoleh melalui upaya belajar mandiri dan bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Namun, keterbatasan pengetahuan tentang aspek DBMS bagi sebagian informan, terutama di tingkat kepemimpinan, dan masih belum ada pelatihan formal yang dapat menunjang kompetensi operator. Tidak adanya bimbingan teknis atau pelatihan khusus untuk DBMS adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterbatasan keahlian ini. Terkait dengan indikator keterampilan bahwa operator PDDIKTI tidak memiliki keahlian yang memadai dalam mengoperasikan DBMS secara efektif untuk menunjang pekerjaannya. Pengertian operator umumnya masih terbatas pada bidang tanggung jawab tertentu dan tidak komprehensif untuk semua fungsi sistem PDDIKTI. Mengenai indikator sikap, sikap operator PDDIKTI terhadap tanggung jawab kerjanya cukup baik. Mereka menunjukkan motivasi untuk melakukan tugas dengan baik meskipun ada tantangan, terutama dalam hal tanggung jawab besar dan kompleksitas data. Namun, aspek etika kerja dan komunikasi belum dilaksanakan secara optimal, terutama karena belum adanya bimbingan teknis yang secara khusus membahas etika kerja dan komunikasi.*

Kata Kunci: Kompetensi, Operator, SDM

## PENDAHULUAN

Era informasi digital saat ini telah mengalami perkembangan yang signifikan dan telah memasuki zaman industri generasi keempat, yang dikenal sebagai Industri 4.0. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, yang menuntut Sumber Daya Manusia (SDM)

untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi individu yang selalu siap belajar dan bekerja keras dengan semangat tinggi, sehingga potensi mereka dapat berkembang secara maksimal. Saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi yang terus berlangsung. Untuk memastikan kelangsungan dan daya saing perusahaan, dominasi teknologi saja tidaklah cukup tanpa dukungan dari SDM yang kompeten.

Peran sumber daya manusia sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun sebuah organisasi memiliki modal, metode, dan mesin, namun hasil yang optimal tidak dapat tercapai tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Menurut Winarno & Perdana (2015), salah satu karakteristik penting yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kompetensi, yang digunakan untuk mengukur perilaku dan kinerja mereka. Oleh karena itu, investasi dalam SDM dianggap sebagai investasi terpenting bagi perusahaan. SDM yang handal akan mampu menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di pasar global yang kompetitif ini.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan membantu menciptakan keselarasan antara kinerja individu dengan tujuan perusahaan. Penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan beban` kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan akan membantu mengurangi stres kerja dan mendukung kinerja yang optimal. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka berkontribusi secara maksimal dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dengan mengoptimalkan pengelolaan SDM, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa investasi dalam teknologi informasi tidak hanya berfokus pada infrastruktur teknis, tetapi juga pada kemampuan dan kompetensi SDM yang dapat menjadikan teknologi tersebut bermanfaat secara maksimal dalam meningkatkan pelayanan publik dan efisiensi operasional.

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang diperlukan untuk mengoperasikan perusahaan tidak bisa dilihat secara terpisah, tetapi harus dipandang sebagai satu kesatuan yang sinergis. Dalam hal ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan kreativitas (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi ini sangat memengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Tidak peduli seberapa majunya teknologi, seberapa luasnya akses informasi, seberapa besar modal, atau seberapa memadainya bahan yang tersedia, tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berdaya, suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Untuk mendukung penerapan teknologi informasi di instansi pemerintah, banyak yang berlomba-lomba membangun program-program untuk memanfaatkan teknologi informasi terkini. Mulai dari pengadaan perangkat keras, pemanfaatan perangkat lunak, hingga rencana kerja lainnya telah dilakukan. Namun, seringkali hal ini dilakukan tanpa mempertimbangkan dukungan dari SDM pengelola. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting dalam konteks ini, terutama mengingat berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini mendorong setiap instansi pemerintah untuk melakukan pengembangan kompetensi dan memanfaatkan SDM yang ada secara maksimal. Selain itu, kebijakan pemerintah juga menjadi landasan penting

dalam pengelolaan SDM, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, khususnya dalam Pasal 163b yang menekankan pentingnya menyeimbangkan pengembangan karir PNS dengan kebutuhan instansi.

Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) adalah sistem yang digunakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia untuk mengelola data pendidikan tinggi secara nasional. Sistem ini berperan penting dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pendidikan tinggi, termasuk dalam hal akreditasi program studi, penyusunan anggaran, dan pemetaan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Peran operator PDDIKTI di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) sangat krusial dalam memastikan data yang dimasukkan ke dalam sistem tersebut akurat, lengkap, dan tepat waktu. Operator PDDIKTI di LLDIKTI bertanggung jawab dalam melakukan pengumpulan, validasi, verifikasi, dan pelaporan data pendidikan tinggi dari seluruh perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Mengingat pentingnya tugas ini, kompetensi sumber daya manusia (SDM) operator PDDIKTI menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi PDDIKTI.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi atau biasa disingkat dengan LLDIKTI yang mengkoordinir seluruh perguruan tinggi yang berada di Wilayah XVI (enam belas) yang terdiri dari Provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Dengan tugas yang ada tersebut tentunya lembaga ini tugas yang sangat amat berat dalam menjalankannya. Kegiatan yang bersifat akademik yang dilakukan oleh lembaga ini adalah memastikan bahwa seluruh perguruan tinggi yang berada diwilayahnya mampu memberikan laporan akademik secara cepat dan komprehensif. Seluruh laporan yang masuk ke LLDIKTI ini semuanya melalui proses input yang dilakukan oleh para operator perguruan tinggi yang kemudian operator yang berada di Kantor LLDIKTI akan melakukan pengecekan dan evaluasi atas laporan yang dimasukkan tersebut. Kompetensi SDM operator PDDIKTI mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis terkait penggunaan sistem informasi PDDIKTI, pemahaman terhadap regulasi dan kebijakan pendidikan tinggi, hingga kemampuan analisis data dan komunikasi.

Selain itu, dalam era digital yang berkembang pesat, operator PDDIKTI juga dituntut memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi informasi terbaru, serta keterampilan dalam mengelola data secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu ada pegawai yang mampu dan berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan operator tersebut. Saat ini Operator LLDIKTI berjumlah 11 orang terdiri dari: Operator Akun Master 1 orang, Operator Dosen 2 orang, Operator perubahan data manusia dan perubahan data mahasiswa jenis keluar 1 orang, Operator Validator Tracer Studi 1 orang, Operator Validator RPL LLDIKTI 1 orang, Operator Validator Statuta 1 orang, Operator PDDIKTI Read Only 2 orang dan Operator Validator Pelaporan 2 orang. Dari jumlah operator yang ada tersebut, rata-rata berumur 40 tahun keatas dan sebagian adalah sebagian besar tidak berlatar belakang pendidikan sarjana komputer tetapi mempunyai keahlian dasar komputer hal ini yang membuat pekerjaan itu lambat selesai. Selain itu dikarenakan para operator yang ada bukan bekerja dalam bidang pengelolaan data secara digital, maka kelemahan yang ada bahwa para operator tersebut harus membutuhkan waktu yang lama untuk beradapatasi dengan pekerjaan yang dilakukan di LLDIKTI Wilayah XVI.

Operator PPDIKTI yang bertugas di LLDIKTI Wilayah XVI memiliki tugas

dan fungsi yakni: 1) Mengumpulkan data pendidikan tinggi dari perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Data yang dikumpulkan mencakup data mahasiswa, dosen, kurikulum, sarana dan prasarana, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, 2) Melakukan verifikasi dan validasi data yang dikirimkan oleh perguruan tinggi untuk memastikan akurasi, kelengkapan, dan konsistensi data yang akan dimasukkan ke dalam sistem PDDIKTI, 3) Menginput dan memperbarui data yang telah diverifikasi dan divalidasi ke dalam sistem PDDIKTI sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku, 4) Memberikan pendampingan dan pelatihan kepada perguruan tinggi di wilayah kerjanya terkait penggunaan sistem PDDIKTI dan penyusunan data yang benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 5) Melakukan koordinasi dengan perguruan tinggi di wilayah kerjanya untuk memastikan data yang diperlukan oleh PDDIKTI dikumpulkan dan diunggah tepat waktu, 6) Membuat laporan dan melakukan monitoring terhadap proses pengumpulan, verifikasi, dan validasi data untuk memastikan data yang diinput ke dalam sistem PDDIKTI telah memenuhi standar yang ditetapkan, dan 7) Mengelola dan memelihara sistem informasi yang digunakan untuk mendukung tugas dan fungsi PDDIKTI, termasuk melakukan troubleshooting jika terjadi masalah teknis.

Selain tugas yang diurai diatas, operator PDDikti di LLDIKTI memiliki fungsi diantarnya: 1) Berfungsi sebagai penghubung antara perguruan tinggi di wilayah kerjanya dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, khususnya terkait dengan pengelolaan data pendidikan tinggi, 2) Berperan sebagai fasilitator dan memberikan dukungan teknis kepada perguruan tinggi dalam hal pengelolaan data, serta membantu memecahkan masalah yang mungkin muncul selama proses pengumpulan dan penginputan data, 3) Memastikan kualitas data yang diinput ke dalam sistem PDDIKTI melalui proses verifikasi dan validasi yang ketat, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk perencanaan dan pengambilan keputusan, dan 4) Berfungsi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi perguruan tinggi dalam mengelola data pendidikan tinggi secara efektif dan efisien melalui pelatihan dan workshop yang relevan. Dengan tugas dan fungsi yang begitu banyak tersebut tentunya dibutuhkan operator yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dia kerjakan.

Beberapa kajian yang dijadikan sebagai kajian relevan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizky Eva Rahayu, Sungkono, dan Rieke Retnosary. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kompetensi sumber daya manusia dalam kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ina Fitriyani (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Dan Insentif Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Penelitian ini dilakukan untuk menjelajahi pengaruh variabel Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Insentif terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah berbasis akrual. Penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti apakah variabel motivasi dapat memperkuat relasi antara tiap variabelnya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Irwandi (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Mahasiswa di IAI DDI Polewali Mandar. Penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan Uji

Pengaruh Parsial (Uji t), Uji Pengaruh Serempak (Uji F)dan Uji Determinasi (R2).

## METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini karena ini adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan makna di balik gejala melalui pengumpulan data dari latar alami (naturalistik), dengan peneliti menggunakan diri mereka sendiri sebagai alat utama atau alat kunci. penelitian kualitatif. Jenis penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan makna di balik gejala melalui pengumpulan data dari latar alami (naturalistik), dan cenderung menggunakan diri mereka sendiri sebagai alat utama Data yang terkumpul berbentuk kata-kata, sehingga tidak menekankan angka-angka; lebih menekankan proses daripada produk atau outkame; dan makna lebih ditekankan (Sugiyono, 2017).

Pendekatan ini dimaksudkan karena, meskipun penelitian kualitatif biasanya tidak menggunakan data kuantitatif untuk mendukung hasil penelitian, penelitian kualitatif biasanya menggunakan data kuantitatif untuk mendukung hasil penelitian.Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kedua pendekatan tersebut dapat digunakan jika desainnya memanfaatkan satu paradigma. Namun, paradigma yang lain hanya berfungsi sebagai pelengkap. Pendekatan kualitatif dipilih karena lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan kenyataan yang berdimensi ganda, lebih mudah untuk menunjukkan hubungan antara subjek penelitian dan subjek penelitian, dan memiliki kepekaan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan banyak pengaruh yang muncul dari pola-pola nilai yang dihadapi.

Data primer dan data sekunder adalah dua kategori jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber data atau penelitian lapangan. Penulis melakukan wawancara dan observasi (pengamatan) untuk mendapatkan data awal ini. Menurut Husen Umar (2004), data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, seperti wawancara. Dalam penelitian ini, metode pengambilan informan menggunakan snow ball atau bola salju. Teknik ini tidak menetapkan jumlah informan awal, tetapi memilih informan awal berdasarkan relevansi topik penelitian. Informan pertama akan memberikan informasi yang diperlukan. Mereka kemudian dapat merekomendasikan orang lain yang memiliki pengetahuan mendalam tentang topik penelitian (Sugiyono, 2017). Adapun informan dalam penelitian ini terdiri atas: Kepala Bagian LLDIKTI Wilayah XVI, Ketua Tim Kerja sebanyak 2 orang, Operator PDDIKTI sebanyak 6 orang, dan Pengguna layanan (operator PTS di Gorontalo sebanyak 3).
2. Data Sekunder, yang diperoleh melalui penelitian dokumentasi yang relevan dengan subjek penelitian. Menurut Husen Umar (2004), data sekunder adalah data primer yang telah diproses lebih lanjut dan disajikan baik melalui pengumpulan data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk melanjutkan proses merek.

Dalam pengumpulan data penelitian, teknik yang digunakan terdiri dari beberapa cara sebagai berikut:

a) Observasi: Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap situasi atau objek yang menjadi fokus penelitian. Peneliti menggunakan catatan tak berstruktur pada tahap awal yang terbuka, kemudian pada tahap berikutnya, peneliti memberikan perhatian pada

sejumlah kategori yang telah dipilih sebelumnya.

b) Wawancara: Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang bersifat terbuka. Pertanyaan-pertanyaan wawancara diajukan kepada sejumlah informan yang dipilih berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian.
c) Dokumentasi: Dokumentasi umumnya digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa catatan-catatan, buku-buku, laporan-laporan, serta dokumen-dokumen lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen-dokumen ini digunakan sebagai sumber data tambahan untuk mendukung temuan dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI. Permasalahan utama yang ditemukan melalui hasil observasi awal dan diuraikan dalam sub-bagian identifikasi masalah adalah: 1) Operator yang bertugas sebagai pengolah data tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tersebut; 2) Operator belum memiliki pemahaman yang memadai terkait Sistem Manajemen Basis Data (DBSM) karena belum mendapat pelatihan PDDIKTI; dan 3) Operator tidak mendapatkan pelatihan mengenai etika kerja dan etika komunikasi.Ketiga masalah yang ditemukan selama observasi awal tersebut dituangkan oleh penulis dalam kajian penelitian dan dikombinasikan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2018), yang mencakup tiga indikator kompetensi: 1) Pengetahuan (knowledge), 2) Keahlian (skill), dan 3) Sikap (attitude). Selanjutnya, teori terkait dimensi kompetensi tersebut dijadikan acuan untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada informan dalam penelitian ini. Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

### 1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan adalah informasi, pemahaman, dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, pengalaman, atau proses belajar lainnya yang memungkinkan mereka memahami, menjelaskan, dan menginterpretasikan fenomena tertentu. Pengetahuan bukan hanya tentang mengumpulkan fakta tetapi juga tentang cara seseorang memproses, menghubungkan, dan menggunakan informasi tersebut untuk membuat keputusan atau menyelesaikan masalah. Pengetahuan umumnya dapat dibagi menjadi dua kategori: pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit. Pengetahuan eksplisit adalah informasi yang dapat didokumentasikan dan disampaikan dengan mudah, seperti dalam data, buku, atau dokumen. Pengetahuan tacit, di sisi lain, lebih sulit untuk diungkapkan karena bersifat subjektif dan biasanya diperoleh melalui pengalaman langsung, seperti pemahaman intuitif atau keterampilan (Nonaka, 1994).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diperoleh beberapa temuan penting terkait indikator pengetahuan (knowledge) sebagai bagian dari kompetensi SDM operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI. Secara umum, sebagian besar informan menunjukkan pemahaman yang baik terhadap sistem PDDIKTI yang mereka operasikan, meskipun terdapat variasi tingkat pemahaman di antara operator. Mayoritas informan yang terdiri dari Kepala Bagian, Ketua Tim Kerja, dan operator PDDIKTI menunjukkan pemahaman yang baik terhadap sistem PDDIKTI. Kepala Bagian LLDIKTI Wilayah XVI dan Ketua Tim Kerja 1, misalnya, mengaku memahami sistem dengan baik karena hal ini

merupakan bagian dari tugas sehari-hari mereka. Beberapa operator, meskipun memiliki pemahaman yang cukup, masih merasa perlu untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam membuat perintah atau operasi khusus di dalam sistem.

Namun, operator yang bertugas khusus dalam tracer studi dan validasi data lebih fokus pada aspek-aspek sistem yang terkait langsung dengan tugas spesifik mereka, menunjukkan adanya keterbatasan pemahaman pada aspek PDDIKTI di luar tanggung jawab utama mereka. Terhadap pertanyaan mengenai pemahaman atas Sistem Manajemen Basis Data (DBMS), terdapat perbedaan yang signifikan. Beberapa pimpinan, seperti Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja 1, mengaku tidak memahami DBMS karena tanggung jawab ini berada di bawah bagian yang lebih teknis. Sementara itu, beberapa operator, khususnya dari perguruan tinggi seperti STIKES BAKTARA, UMGO, dan UIGO, menyatakan memiliki pemahaman yang cukup baik tentang DBMS dan mampu menjelaskan fungsi-fungsi utama dalam sistem tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan terhadap DBMS lebih dominan pada operator yang secara langsung mengoperasikan sistem ini, sementara pimpinan yang bertugas lebih pada pengawasan cenderung memiliki pemahaman yang terbatas.

Dalam hal adaptasi terhadap bidang pekerjaan yang berbeda dengan latar belakang ilmu mereka, mayoritas informan berpendapat bahwa perbedaan bidang ilmu tidak menghalangi kinerja asalkan ada kemauan untuk belajar. Informan seperti Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja 1 dan 2 menyatakan pentingnya sikap positif dan kemauan untuk mempelajari hal-hal baru sebagai kunci keberhasilan adaptasi. Operator lain, terutama dari perguruan tinggi swasta, mengaku tetap harus belajar mandiri untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan meskipun bidang ilmunya sudah cukup relevan. Namun, sebagian operator yang bidangnya kurang sesuai menyadari bahwa ketidaksesuaian ini membuat mereka membutuhkan lebih banyak waktu dan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan. Berkenaan dengan dampak perbedaan bidang ilmu terhadap kinerja, pandangan informan beragam.

Sebagian informan, termasuk Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja, menganggap perbedaan bidang ilmu tidak memengaruhi kinerja selama ada komitmen untuk belajar. Namun, beberapa operator merasa bahwa ketidaksesuaian ini cukup berpengaruh, terutama dalam kecepatan dan ketelitian dalam pekerjaan. Mereka merasa bahwa memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan akan sangat membantu dalam menjalankan tugas lebih efisien. Dalam kasus operator yang tidak memiliki latar belakang yang relevan, kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan bimbingan teknis menjadi penting. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem yang mereka kelola, yang diperoleh melalui upaya belajar mandiri maupun bimbingan dari rekan yang lebih berpengalaman.

Namun, terdapat keterbatasan pengetahuan pada aspek DBMS bagi beberapa informan, terutama pada level pimpinan, dan masih kurangnya pelatihan formal yang dapat menunjang kompetensi para operator. Kondisi ini sejalan dengan observasi awal bahwa (1) beberapa operator bekerja di luar bidang ilmu mereka dan (2) sebagian besar operator belum dibekali pelatihan terkait sistem manajemen basis data. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan dan bimbingan teknis dalam meningkatkan kompetensi operator di lingkungan LLDIKTI, khususnya bagi mereka yang bekerja di luar bidang ilmu yang mereka kuasai.

**2. Keahlian (*Skill*)**

Kemampuan dalam bidang pekerjaan yang mendetail, termasuk kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Keahlian, juga disebut keahlian, adalah kemampuan atau kompetensi seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik dan efisien, biasanya sebagai hasil dari latihan dan pengalaman. Keahlian mencakup pemahaman, ketangkasan, dan kecakapan yang memungkinkan seseorang mencapai hasil yang optimal dalam berbagai situasi, seperti pekerjaan, hobi, atau kehidupan sehari-hari. Menurut Dreyfus dan Dreyfus (1980), pengembangan keahlian terjadi secara bertahap, mulai dari tingkat pemula (*novice*) hingga tingkat ahli (*expert*), dan setiap tahap menunjukkan peningkatan keterampilan, pemahaman, dan kepercayaan diri. Misalnya, seorang pemula mungkin hanya memahami aturan dasar dari suatu tugas, sedangkan seorang ahli memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep dan dapat menyesuaikan tindakannya dengan situasi.

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator keahlian (skill) operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI, ditemukan beberapa temuan kunci yang mencerminkan kompetensi teknis para operator dalam mengelola data melalui sistem PDDIKTI serta tantangan yang mereka hadapi dalam pengelolaan DBMS. Mayoritas informan, termasuk Kepala Bagian, Ketua Tim Kerja, dan operator PDDIKTI, tracer studi, validator dosen, serta operator kelembagaan, menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup dalam mengoperasikan sistem PDDIKTI, namun terbatas pada area kerja masing-masing. Penguasaan terhadap keseluruhan sistem masih belum optimal, dan beberapa operator mengaku harus meminta bantuan dari rekan kerja yang lebih memahami fitur-fitur sistem secara mendalam. Sementara itu, operator dari Perguruan Tinggi Swasta menunjukkan kemampuan yang masih berada di tingkat standar dan merasa masih perlu meningkatkan keterampilan mereka. Sebagian besar informan mengakui perlunya pelatihan lebih lanjut terkait pengelolaan Database Management System (DBMS).

Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja di LLDIKTI wilayah XVI menyatakan bahwa pelatihan DBMS sangat penting agar operator dapat mengelola data lebih efektif dan menjaga integritas data yang dihimpun. Para operator pun sepakat bahwa pelatihan akan memberi mereka pemahaman lebih mendalam mengenai sistem yang digunakan, selain meningkatkan keterampilan teknis dalam DBMS. Operator dari Perguruan Tinggi Swasta juga menyampaikan pandangan serupa, menegaskan bahwa pelatihan lanjutan dalam pengelolaan DBMS sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan sistem ini. Terkait dengan pemahaman DBMS dalam konteks PDDIKTI, informan di level pimpinan, seperti Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja 1, mengakui bahwa pemahaman mereka masih kurang karena DBMS dianggap sebagai bidang teknis yang seharusnya lebih dikuasai oleh operator. Salah satu operator PDDikti menyebutkan bahwa DBMS berguna dalam meningkatkan keamanan data dan efisiensi operasional.

Namun, sebagian besar operator lainnya, termasuk validator dosen dan operator tracer studi, menyatakan kurang memahami DBMS karena regulasi yang sering berubah tanpa adanya sosialisasi atau pelatihan. Selain itu, kendala yang mereka hadapi juga disebabkan oleh keterbatasan perangkat yang digunakan, yang menghambat kemampuan mereka untuk memahami dan menguasai sistem secara menyeluruh. Menanggapi pertanyaan mengenai keberadaan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang memadai terkait DBMS, Kepala Bagian, Ketua Tim Kerja, dan para operator di

LLDIKTI wilayah XVI sepakat bahwa belum ada Bimtek khusus yang diberikan untuk pengelolaan DBMS. Hal ini diperkuat oleh pernyataan operator dari Perguruan Tinggi Swasta yang juga belum pernah menerima Bimtek terkait DBMS. Kurangnya pelatihan resmi ini membuat para operator harus mengandalkan upaya belajar mandiri atau bantuan dari rekan untuk memahami sistem yang mereka gunakan, yang pada akhirnya membatasi pengembangan skill mereka.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa para operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI belum memiliki keahlian yang cukup memadai dalam mengoperasionalkan DBMS secara efektif untuk mendukung pekerjaan mereka. Pemahaman para operator umumnya masih terbatas pada area tanggung jawab spesifik dan kurang menyeluruh terhadap seluruh fungsi sistem PDDIKTI. Ketiadaan Bimtek atau pelatihan khusus DBMS menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterbatasan keahlian ini. Mayoritas informan menyatakan bahwa pelatihan DBMS sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan teknis mereka, menjaga integritas data, dan mengikuti perkembangan sistem yang terus diperbarui. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan observasi sebelumnya bahwa (1) sebagian operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI belum memiliki keahlian yang cukup dalam mengelola DBMS dan (2) kurangnya Bimtek PDDIKTI berdampak pada pemahaman teknis mereka. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar LLDIKTI Wilayah XVI memberikan pelatihan dan Bimtek yang memadai bagi para operator untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola sistem PDDIKTI secara keseluruhan.

**3. Sikap (Attitude)**

Sikap yang mencerminkan etika organisasi dan berperilaku positif (ramah dan sopan) dalam berinteraksi. Sikap ini tidak hanya penting dalam menjalankan tugas dengan benar, tetapi juga berpengaruh pada citra perusahaan atau organisasi, terutama dalam usaha atau layanan pelanggan. Sikap (*attitude*) adalah cara seseorang melihat sesuatu dan bagaimana mereka merespons sesuatu, seperti orang, objek, peristiwa, atau situasi tertentu, dengan cara tertentu, baik positif atau negatif. Sikap ini sering memengaruhi perilaku, keputusan, dan cara mereka melihat dunia. Dalam psikologi sosial, perspektif terdiri dari tiga bagian utama: kognitif, afektif, dan perilaku. Model ABC ini dikenal sebagai perspektif ABC.

Sikap terdiri dari nilai-nilai yang dianut seseorang, pengalaman pribadi, dan pengaruh sosial, menurut Ajzen (1991). Dalam model Theory of Planned Behavior, sikap dapat berubah seiring waktu melalui pengalaman baru, proses belajar, dan interaksi sosial. Sikap sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena sikap sering kali menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berinteraksi dengan lingkungannya. Misalnya, jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator sikap (*attitude*) operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI, diperoleh beberapa temuan kunci yang mencerminkan sikap mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan, pentingnya pelatihan, pemahaman etika kerja, dan kebutuhan bimbingan teknis (Bimtek) terkait etika dalam lingkungan kerja. Mayoritas informan dari pihak LLDIKTI, termasuk Kepala Bagian, Ketua Tim Kerja, dan operator di kantor LLDIKTI Wilayah XVI, menunjukkan sikap positif terhadap tanggung jawab mereka. Mereka tidak merasa terbebani dan menganggap pekerjaan ini sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Mengelola data terintegrasi yang mempengaruhi banyak perguruan tinggi di

wilayah mereka dianggap penting dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Sementara itu, operator dari Perguruan Tinggi Swasta mengakui bahwa mereka merasa terbebani oleh besarnya tanggung jawab ini, namun mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Semua informan sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi kerja. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, menambah keterampilan dan pengetahuan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan tugas. Para informan meyakini bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan adalah elemen kunci untuk mendukung mereka dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Informan di LLDIKTI Wilayah XVI, termasuk Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja, menegaskan pentingnya etika kerja dan komunikasi dalam pekerjaan sehari-hari. Etika yang baik, menurut mereka, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjaga hubungan baik antar rekan kerja.

Dalam pekerjaan operator PDDIKTI, komunikasi yang etis juga diperlukan agar pemahaman dan saling menghargai bisa terjalin dengan baik, terutama karena pekerjaan pengelolaan data bersifat kompleks dan seringkali membutuhkan koordinasi. Operator di Perguruan Tinggi Swasta memiliki pandangan serupa dan menekankan bahwa komunikasi yang etis dapat mengurangi hambatan dan kesalahpahaman dalam tugas yang mereka kerjakan. Semua informan menyatakan perlunya Bimtek terkait etika kerja dan komunikasi. Kepala Bagian dan Ketua Tim Kerja menyebutkan bahwa pelatihan ini diperlukan untuk membangun kepribadian yang baik dan meningkatkan rasa saling menghargai di antara operator. Selain itu, Bimtek ini diharapkan dapat membantu operator memahami norma dan nilai yang berlaku dalam komunikasi profesional.

Para operator di kantor LLDIKTI maupun dari Perguruan Tinggi Swasta juga merasa bahwa pelatihan seperti ini akan sangat berguna untuk meningkatkan keharmonisan dalam komunikasi serta hubungan antar operator. Namun, saat ini mereka belum pernah menerima Bimtek terkait etika kerja dan komunikasi, sehingga para operator harus berusaha sendiri menjaga etika dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sikap para operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka sudah cukup baik. Mereka menunjukkan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik meskipun ada tantangan, terutama dalam hal tanggung jawab besar dan kompleksitas data. Namun, aspek etika kerja dan komunikasi belum terlaksana secara optimal, terutama karena belum adanya Bimtek yang secara khusus membahas etika kerja dan komunikasi. Kondisi ini membuat para operator harus lebih berhati-hati dan mengandalkan kesadaran pribadi untuk menjaga hubungan baik dalam tim.

Dari hasil penelitian ini, dapat disarankan bahwa LLDIKTI Wilayah XVI sebaiknya menyelenggarakan Bimtek mengenai etika kerja dan komunikasi. Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan panduan yang jelas bagi operator dalam menjalankan komunikasi yang etis dan profesional, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, saling menghargai, dan harmonis. Kesimpulan ini juga sesuai dengan hasil observasi sebelumnya, di mana ditemukan bahwa (1) operator di LLDIKTI Wilayah XVI belum dibekali dengan Bimtek terkait etika kerja dan komunikasi dan (2) adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kualitas interaksi kerja serta membangun lingkungan kerja yang produktif dan saling menghargai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diurai pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terkait dengan indikator pengetahuan (knowloedge) bahwa sebagian besar operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem yang mereka kelola, yang diperoleh melalui upaya belajar mandiri maupun bimbingan dari rekan yang lebih berpengalaman. Namun, terdapat keterbatasan pengetahuan pada aspek DBMS bagi beberapa informan, terutama pada level pimpinan, dan masih kurangnya pelatihan formal yang dapat menunjang kompetensi para operator.
2. Terkait dengan indkator keahlian (skill) bahwa para operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI belum memiliki keahlian yang cukup memadai dalam mengoperasionalkan DBMS secara efektif untuk mendukung pekerjaan mereka. Pemahaman para operator umumnya masih terbatas pada area tanggung jawab spesifik dan kurang menyeluruh terhadap seluruh fungsi sistem PDDIKTI. Ketiadaan Bimtek atau pelatihan khusus DBMS menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterbatasan keahlian ini. Mayoritas informan menyatakan bahwa pelatihan DBMS sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan teknis mereka, menjaga integritas data, dan mengikuti perkembangan sistem yang terus diperbarui.
3. Terkait dengan indikator sikap (attitude) bahwa sikap para operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah XVI terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka sudah cukup baik. Mereka menunjukkan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik meskipun ada tantangan, terutama dalam hal tanggung jawab besar dan kompleksitas data. Namun, aspek etika kerja dan komunikasi belum terlaksana secara optimal, terutama karena belum adanya Bimtek yang secara khusus membahas etika kerja dan komunikasi. Kondisi ini membuat para operator harus lebih berhati-hati dan mengandalkan kesadaran pribadi untuk menjaga hubungan baik dalam tim.

## DAFTAR PUSTAKA


Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.

Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Boyne, G.A., dan Gould-Williams, J. (2003). *Planning and Performance in Public Organizations: An Empirical Analysis. Public Management Review* 5(1): 115-132.

Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*.

Edision, Emron dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2015). Perilaku Organisasi, Alfabeta, Bandung.

Firmansyah, Anang. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

Hall, Mark L.Lengnick dan Cynthia A. (2003). *Human Resource Management in the Knowledge Economy*

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husein, Umar. (2004). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta, PT. Raja Grafindo

Ivancevich, Konopaske dan Matteson. (2006). Perilaku Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Erlangga

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Ma'ruf Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, Robert. L., & John H Jackson. (2008). *Human Resource Management*, Edisi 12, Mason: Thomson South – Western .

Nonaka, I. (1994). *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. Organization Science, 5 (1), 14-37.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS

Sugiyono. (2017). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: CV. Alfabeta

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Winarno, Alex dan Yoga Perdana. (2015). '*The Effecs of Competence and Motivation on Employee Performance at* PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office', Journal Conference on Business, Marketing, and Information System Management. <http://icehm.org/upload/2512ED11150 30.pdf>.